

A bright yellow sticky note is partially visible on the left side of the page, overlapping the white card.

Мотивация и
стимулирование:
общее и различия

Выполнили: В. Орехова,
К. Подмарькова

Часто слова «стимулирование» и «мотивирование» употребляется как синонимы. На самом же деле, они действительно тесно связаны между собой, но обозначают совершенно разные явления и процессы.



Стимулирование – это воздействие извне с целью вызвать желаемое поведение. Само это слово «стимулирование» произошло от названия остроконечной палки, которой кололи осликов, если они останавливались и не хотели идти дальше.

Мотивация – это внутреннее побуждение человека к определенным действиям.

- 0 Собственно, стимулирование и производится с целью создания у персонала необходимой мотивации к эффективной работе.
- 0 Стимулирование является средством с помощью которого можно осуществлять мотивирование персонала. Но главное, о чем следует помнить всегда – реакция на стимулы не одинакова у различных людей.
- 0 Внешнее воздействие, преломляясь через внутреннее – личность конкретного человека – может дать широчайший спектр совершенно различных реакций. А это необходимо учитывать, создавая свою систему стимулирования персонала.



- 0 Даже различные материальные блага которые многие руководители оценивают как универсальный стимул, могут в ряде случаев становиться демотиваторами.
- 0 Стимулы, используемые в управлении трудовым поведением сотрудников в современных организациях, достаточно разнообразны.



- 0 Денежные: заработная плата, премии и т. д.
- 0 Не денежные: путевки, лечение, транспорт.
- 0 Социальные: возможности карьерного роста, престижность работы.
- 0 Моральные: грамоты, награды, уважение руководства.
- 0 Творческие: возможности самосовершенствования и развития.

Какие-то из этих стимулов используются достаточно активно, прежде всего, конечно, материальные. А вот такие важные для многих современных людей стимулы как уважение, возможности развития и самосовершенствования используются далеко не всех организациях.



Не менее разнообразны и мотивы поведения человека, связанные с работой. Так, например, Г. Н. Сарган с сотрудниками выделяют следующие виды мотивов к труду:

1. Мотив *социальности* (потребность быть в коллективе). Данный мотив особенно характерен для восточного (японского) стиля управления персоналом; «групповая мораль» (потребность «работать в хорошем коллективе» актуальна и для работников на постсоветском пространстве).

2. Мотив *самоутверждения* характерен для значительного числа работников, преимущественно молодого и зрелого возраста. По мнению Херцберга, он является собственно мотивирующим фактором для сотрудников высокой квалификации.

3. Мотив *самостоятельности* присущ работникам с «хозяйской» мотивацией, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими заработками взамен установки «быть хозяином и самостоятельно вести свой бизнес».

4. Мотив *надежности* (стабильности) присутствует тогда, когда предпочтение отдается стабильности жизни и работы. В силу различных причин (исторических, этнических и т. д.) доля россиян (можно предположить, и украинцев), ориентирующихся на надежность и стабильность, существенно выше доли тех, кто предпочитает риск и предпринимательство.



5. Мотив *приобретения нового* (знания, вещей и т.д.) лежит в основе многих элементов воздействия. Особенно он важен в среде высококвалифицированных специалистов.

6. Мотив *справедливости*. В каждом обществе устанавливается свое понимание справедливости. Однако нарушение справедливости, с точки зрения работников, ведет к демотивации.

7. Мотив *состязательности* как основа организации соревнования на предприятии – один из сильнейших мотивов, действующий во все времена. Определенная степень выражения состязательности генетически присуща каждому человеку и при малых затратах он дает ощутимый экономический эффект.



0 Многие мотивы скрыты в самом содержании труда. Обычно желание трудиться появляется у человека, когда он уверен в пользе, которую может принести своим трудом себе, близким, другим людям. А если это значимо для него самого, то он будет стремиться работать.

MOTIVATION IS
ATTITUDE IN
ACTION!



В психологии различают мотивацию двух видов: положительную и отрицательную

- 0 **Положительная мотивация** – это стремление добиться успеха в своей деятельности.
- 0 Она предполагает проявление сознательной активности и связана с проявлением положительных эмоций и чувств, например, с одобрением тех, с кем трудится данный человек (и, особенно здесь важно одобрение руководства).

**То что ты делаешь сегодня,
завтра получишь как результат.**

- 0 **Отрицательная мотивация** связана с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле.
- 0 При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха. Боязнь наказания приводит обычно к возникновению отрицательных эмоций и чувств, по отношению к работе, которой занимается человек, к организации и, конечно же, к руководителю, который собственно и осуществляет это наказание.

